

Л. Т. Плаксина, В. Ю. Орлов

L. T. Plaksina, V. Y. Orlov

*ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет, Екатеринбург
ГАПОУ СО «Первоуральский металлургический колледж», Первоуральск
Russian state vocational pedagogical university, Yekaterinburg
Pervouralsky Metallurgical College, Pervouralsk
plt2006@yandex.ru, upr@pmk-online.ru*

**ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧЕБНОМ
ЦЕНТРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК СПОСОБ ПРОЕКТИРОВАНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО БУДУЩЕГО**

**TRAINING OF SPECIALISTS IN THE EDUCATIONAL CENTER
OF THE ENTERPRISE AS A WAY OF DESIGNING
A PROFESSIONAL FUTURE**

Аннотация. Рассматриваются особенности системы подготовки специалистов, актуальных для развития предприятий в логике инициативы FutureSkills союза WorldSkills Russia с учетом опыта образовательного учебного центра группы челябинских трубопрокатных заводов.

Abstract. The article discusses the features of the system of training specialists relevant to the development of enterprises in the logic of the initiative FutureSkills Union WorldSkills Russia, taking into account the experience of the Educational training center group Chelyabinsk pipe rolling plants

Ключевые слова: профессиональное образование, образовательный учебный центр, корпоративный учебный центр, «Белая металлургия», высокотехнологичное производство, компетенция, технология, специалист, мультискиллинг, WorldSkills.

Keywords: professional education, educational training center, corporate training center, White metallurgy, high-tech production, competence, technology, specialist, multiskilling, WorldSkills.

Усложнение целей и задач обучения, обусловленное современными тенденциями развития, вызывает необходимость дальнейшего совершенствования системы профессионального образования на основе усиления взаимодействия всех его звеньев с производством [1, 5, 6]. Для того чтобы система «наука – образование – производство» удовлетворяла требованиям уровня современной профессиональной подготовки и переподготовки персонала промышленных предприятий и обеспечивала органическую взаимосвязь образования с современным наукоемким высокотехнологичным производством, необходимо выполнение ряда организационных, научно-образовательных, дидактических, технико-технологических, управленческих условий.

Корпоративный учебный центр как одна из современных форм корпоративного обучения реализует идею взаимодействия науки, образования и производства для организации внутрифирменного обучения всех основных категорий персонала промышленных предприятий.

Одним из таких центров является образовательный центр группы челябинских трубопрокатных заводов (ЧТПЗ), расположенный в Первоуральске (в перспективе – корпоративный учебный центр). Необходимо отметить, что в группе ЧТПЗ в 2010 г. возник новый стандарт металлургического производства – «Белая металлургия». Про-

дукция, технологии, квалификация сотрудников предприятий белой металлургии соответствуют самым жестким современным стандартам, зачастую опережая требования современного рынка на несколько лет вперед. Традиционно производство труб относилось к черной металлургии. Новые производственные цехи Первоуральского новотрубного завода (ПНТЗ) компании ЧТПЗ разрушают стереотипы. Производство в цехе «Высота 239», финишном центре ПНТЗ и «Железный Озон 32» сопоставимо с организацией процессов в автомобильных и авиакомпаниях, IT-индустрии. Во всех цехах белой металлургии внедряются принципы постоянного совершенствования. Более половины сотрудников в новых цехах компании – люди с высшим образованием. ЧТПЗ приветствует и поощряет приобретение сотрудниками новых инженерных специальностей, предоставляет возможности для обучения. Программа обучения «Будущее Белой металлургии» реализуется на базе образовательного учебного центра ПНТЗ, в котором осуществляется подготовка высококвалифицированных специалистов, соответствующих современным требованиям наукоемкого высокотехнологичного производства, а также переподготовка действующего персонала для компании группы ЧТПЗ.

В соответствии с вышеизложенным подготовка и переподготовка специалистов должна идти параллельно или даже превентивно организационным, техническим и социальным изменениям на предприятии. Реализация такого подхода позволит минимизировать время, необходимое для реорганизации производственных процессов в момент внедрения новых техник и технологий [4]. Ряд изменений, преимущественно касающихся общей организации работы, на ПНТЗ происходит уже сейчас для всех специалистов, вне зависимости от их позиции на заводе, так как без этого качественных изменений достичь не удастся; в первую очередь речь идет о смене отношения сотрудников к их задачам и позиционированию своей роли в рамках завода в целом:

- изменение внутренней установки на «я получаю деньги за достигнутые результаты» с «я получаю деньги за мой труд и время»;
- избегание индивидуализма в работе и обучении; отвечая непосредственно за свой участок, сотрудник должен понимать, что основная цель его и его коллег – это результативность процесса в целом;
- для реализации практико-ориентированного обучения и повышения эффективности внедрена дуальная система образования, в соответствии с которой 60 % учебного времени студентов отведено на практику и 40 % – на теорию, что, в частности, отражено в рабочей программе интегрированной учебной дисциплины МДК.02.01 Технологии ручной дуговой сварки (наплавки, резки) покрытыми электродами. Большие перспективы в связи с этим имеет внедрение модульных технологий обучения. В настоящее время проводятся проектирование и пилотная апробация модульных технологий обучения, например, на практических занятиях при подготовке сварщиков. Концепция «Модули трудовых навыков» важна и для решения задач подготовки студентов к участию в чемпионатах WorldSkills [2]. Кроме того, учащиеся стажировались не только на современных производствах компании ЧТПЗ, но и на крупнейших нефтегазовых предприятиях страны;
- набор студентов осуществляется по конкретному заказу производства согласно планированию рабочих мест на момент выпуска.
- повсеместный переход на принципы непрерывного образования как переучивания, получения новых компетенций, навыков, умений работы (обновление оборудования, требований, стандартов, принципиальная смена характера деятельности даже внутри пред-

приятия, цеха). Все студенты программы «Будущее Белой металлургии» проходят обучение по двум основным профессиям с элементами WorldSkills. Квалифицированный сотрудник ПНТЗ может работать на современном оборудовании, обладая тремя-четырьмя специальностями. Учебный центр ПНТЗ планирует рост количества подтвержденных компетенций до 7–8 (мультискиллинг) у выпускника программы к 2020 г. [4];

- цифровизация не только самого производства, но и процесса обучения, подготовки кадров с применением технологий виртуальной реальности (например, справки, задания, подсказки в процессе производственной деятельности). Сюда же входит обучение сотрудников новым способам, средствам и форматам коммуникации, взаимодействия в процессе профессиональной деятельности [3].

В настоящее время человечество стоит на пороге новой технологической революции, предвещающей кардинальную перестройку всех сфер менеджмента и производства, в первую очередь – производства товаров и услуг, что предполагает повсеместный рост автоматизации и цифровизации, новые способы коммуникации. Все это предъявляет особые требования к профессионалам будущего. Практически на всех этапах своей деятельности человек должен плотно взаимодействовать с компьютерными вспомогательными системами. Эти системы могут выполнять функции коммунитаторов между специалистом и оборудованием, анализаторов информации, выдающих рекомендации, помогать в выполнении вредных, опасных или неприятных работ. Разрыв, который образуется между теми предприятиями, которыми учитывают вышеперечисленное в своей деятельности, и теми, что предпочитают работать по старинке, заставляет во многом пересмотреть подход к подготовке специалистов, в том числе и на уровне чемпионата профессий WorldSkills. Если говорить о профессиональной компетенции как о способности выполнять некоторое задание с predetermined результатом, необходимо посмотреть в первую очередь на те компетенции, которые будут актуальными в перспективе (FutureSkills), что позволит скорректировать образовательные треки уже сегодня и даст рынку необходимое число специалистов к тому моменту, когда они понадобятся.

Список литературы

1. *Плаксына Л. Т.* Взаимодействие образования и современного наукоемкого производства / Л. Т. Плаксына // Актуальные проблемы развития вертикальной интеграции системы образования, науки и бизнеса; экономические, правовые и социальные аспекты: материалы 6-й Международной научно-практической конференции. Воронеж: ВЦНТИ, 2015. С. 61–66.

2. *Плаксына Л. Т.* Конкурсы профессионального мастерства WorldSkills как фактор подготовки специалистов сварочного производства / Л. Т. Плаксына // Современные проблемы сварочного производства: сборник научных трудов. Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2016. С. 146–150.

3. *Плаксына Л. Т.* Применение информационных технологий в системе непрерывного образования / Л. Т. Плаксына, Н. И. Климова // Непрерывное образование: теория и практика реализации: материалы Международной научно-практической конференции/ Рос. гос. проф.-пед. ун-т. Екатеринбург, 2018. С. 92–95.

4. *Плаксына Л. Т.* Технологии мультискиллинга в системе непрерывного образования / Л. Т. Плаксына, В. Ю. Орлов // Непрерывное образование: теория и практика реализации: материалы Международной научно-практической конференции / Рос. гос. проф.-пед. ун-т. Екатеринбург, 2018. С. 230–233.

5. Федоров В. А. Профессиональное обучение в условиях микропредприятия: моделирование процесса учебно-профессионального взаимодействия / В. А. Федоров, С. В. Комлева // Образование и наука. 2017. № 2. С. 124–144.

6. *Training the Blue-Collar Workers in Industrial Environments: Organizational and Pedagogical Conditions* [Electronic resource] / V. A. Fedorov [et al.] // International Journal of Advanced Biotechnology and Research. 2017. № 8 (4). С. 1262–1274. Access mode: https://drive.google.com/file/d/1ejh9kkonycrP4s9PhdLewiYo_BM8ALwL/view.

УДК 377.127.8

Р. Р. Самигуллин, С. А. Демин

R. R. Samigullin, S. A. Demin

*ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург
АО «Первоуральский новотрубный завод», Первоуральск
Russianstatevocationalpedagogicaluniversity, Yekaterinburg
Pervouralsk New Pipe Plant, Pervouralsk
samigullin_1990@bk.ru*

ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ УЧАСТНИКОВ К ЧЕМПИОНАТАМ WORLDSKILLS

FEATURES OF PARTICIPANTS'S TRAINING FOR THE WORLDSKILLS COMPETITIONS

Аннотация. Рассматриваются вопросы и особенности подготовки студентов системы СПО к участию в региональных, национальных и мировых чемпионатах WorldSkills. Показано, что такая подготовка должна опираться не только на традиционные российские методики подготовки участников к профессиональным конкурсам, но и на стандарты WorldSkills.

Abstract. In this paper, there are discussed questions and features of college's students's training for their participation in regional, national and world WorldSkills championships. It is describe that such training should rely not only on traditional Russian methods of preparing participants for professional competitions, but also on WorldSkills standards.

Ключевые слова: WorldSkills, профессиональные компетенции, конкурентоспособность.

Keywords: WorldSkills, professional competence, competitiveness.

Система среднего профессионального образования стремительно развивается. Немалую роль в этом играет движение WorldSkills, миссией которого является «... развитие профессиональных компетенций, повышение престижа высококвалифицированных кадров, демонстрация важности компетенций для экономического роста и личностного успеха ...» [6]. Россия присоединилась к движению WorldSkills в 2012 г., в период, когда техникумы и колледжи считались многими низшей образовательной ступенью.

В настоящий момент престиж рабочих профессий увеличивается, согласно данным Минобрнауки, с 2017/18 уч. г. к обучению по программам среднего профессионального образования приступят более 976 тыс. первокурсников, в 2015/16 этот показатель составлял 910 тыс. человек. В 2019/20 уч. г., согласно проекту, контрольные цифры приема по программам подготовки специалистов среднего звена в учреждениях системы СПО увеличатся по сравнению с 2018 г. на 4,5 % [2].